

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan ataupun referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan, untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Pemaparan penelitian terdahulu ini fungsinya sebagai referensi dan pendukung dalam mengkaji pada penelitian penulisan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Penelitian berjudul “Kajian Yurdis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dikantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus” oleh Cyntia Yolanda Firdaus dan Sonhaji Suhartoyo. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pelaksanaan Perjanjian Kerja dikantor BPJS Kesehatan cabang kudus. Dimana implikasi penggunaan tenaga kerja pada waktu tertentu tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang yang ada. penelitian ini akan mengarah pada berbagai macam yang berhubungan dengan pekerja waktu tertentu, apakah penggunaan tenaga kerja terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT.Indotruck Utama oleh Rizqa Maulinda, Dahlan, dan M. Nur Rasyid. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini karena telah terjadinya fenomena penyalahgunaan wewenang terhadap 4 (empat) orang

pekerja kontrak yang diputuskan perjanjian kerjanya secara sepihak saat waktu perjanjian kerja belum berakhir. Seharusnya pihak perusahaan memberitahukan pekerja 7 hari sebelum perjanjian kerja berakhir, akan tetapi pihak perusahaan tidak memberitahukan bahwa telah habisnya kontrak tersebut. Tidak adanya pemberitahuan akan perpanjangan kontrak dan kurangnya perlindungan hukum mengenai pekerja kontrak waktu tertentu yang di PHL dalam masa kontrak pada PT. Indotruck Utama.

3. Penelitian berjudul “ Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Bintang Asahi Tekstil Industri” oleh Hardika Sholeh Hafid. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai upah yang menurut pihak perusahaan sulit untuk dihindari, kurang puasnya dengan upah yang telah diberikan sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangan sudah baik dan diharapkan dapat diterima oleh pekerja. Akan tetapi pandangan yang berbeda-beda akibatnya pekerja atau buruh ada yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun. Masalah lain adalah pihak perusahaan yang tidak melakukan pengakatan jabatan kerja bagi pekerja yang sudah 3 tahun lebih bekerja tentu saja itu melanggar Undang-Undang. Banyaknya persoalan hubungan kerja yang terjadi salah satunya pelanggaran perjanjian kerja oleh pihak perusahaan seperti perjanjian kerja yang dibuat hanya secara sepihak oleh pihak perusahaan.
4. Penelitian berjudul “ Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta” oleh Muhammad Jaduk Chusana. Permasalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja .

permasalahan perjanjian kerja umumnya adalah kesepakatan yang dilakukan seakan berat sebelah atau melemahkan satu pihak. Disini pada dasarnya perusahaan tidak memaksa jika kalau pekerja yang sedang hamil untuk memutuskan hubungan kerja karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah kemauan dari pekerja tersebut tanpa adanya paksaan. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat apakah PKWT di PT. Siprama Cakrawala sudah sesuai dengan hukum yang ada.

5. Penelitian berjudul “Peran Buruh Dalam kesejahteraan sosial perusahaan PT. Senang Karisma Textile” oleh Arief Nurrahman Sejati dan Mahendra Wijaya. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mengenai pentingnya meningkatkan kesejahteraan sosial buruhnya. Pekerja membutuhkan upah yang layak untuk bisa menghidupi keluarganya secara wajar. Perusahaan berperan penting untuk memberikan tunjangan dan fasilitas kerja dan perusahaan juga berperan untuk bisa membuat pekerjanya merasa nyaman, senang dan semangat berkerja. Sayangnya beberapa perusahaan hanya memandangnya sebagai beban pengeluaran yang harus dibayarkan. Keyakinan seperti itulah yang membuat perusahaan menyempitkan kewajibannya dan dering terjadi kerisuhan antara perusahaan dan pihak buruh,
6. Penelitian terdahulu selajutnya berjudul “ Konstruksi Sosial Pekerjaan Outsourcing dikalangan Buruh Pertambangan Di Bontang” oleh Angelina Londa. Permasalahan yang diangkat mengenai pekerja outsourcing. Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang masih mempergunakan tenaga

outsourcing. Rendahnya perlindungan hukum bagi para pekerja outsourcing merupakan salah satu masalah perburuahan hingga sampai saat ini. Selain itu permasalahan upah dan kesejahteraan sosial yang tidak sesuai jua dihadapi para pekerja outsourcing. Maraknya pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi di antara para pekerja membuat para pekerja sangatlah dirugikan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian	Relevansi
1	“Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kantor BPJS Kesehatan Cabang kudos”.ejournal Hukum Universitas Diponegoro 2016, oleh Cyntia Yolanda Firdaus dan Sonhaji Suhartoyo	<p>Hasil penelitian dalam jurnal ini mengatakan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada BPJS Kesehatan KCU Kudus telah dilaksanakan sesuai ketentuan dengan baik. Seperti mengenai hubungan kerja antara kedua pihak sebagai pekerja tidak tetap dengan jenis pekerjaan yang telah ditentukan, perjanjian kerja antara BPJS Kesehatan KCU Kudus dengan pekerja merupakan berlandaskan kesepakatan bersama, PKWT dibentuk secara tertulis. Syarat-syarat PKWT mengenai jangka waktu perjanjian kerja dilaksanakan</p>	<p>Relevensinya dengan penelitian ini dengan jurnal adalah sama-sama meneliti tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan prakteknya langsung mengenai perjanjian kerja tersebut. perbedaan dalam jurnal ini dengan penelitian kedepan terdapat pada kepamahaman dan kedua belah pihak</p>

		<p>paling lama 6 bulan bukan berarti tidak menyalahi ketentuan yang ada, pemberian upak kepada pekerja telah melebihi dari ketentuan UMK Kudus, waktu kerja yang diberlakukan berbeda dengan pekerja tetap. Disini usaha yang dilakukan oleh pihak BPJS sudah sesuai dengan ketentuan.</p>	<p>tentang perjanjian kerja secara rinci, asalkan perjanjian kerja waktu tertentu berjalan berdasarkan undang-undang itu sudah dianggap benar dan baik tanpa melihat apa saja yang dibutuhkan pekerja tersebut.</p>
2	<p>“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT.Indotruck Utama”. Jurnal Ilmu Hukum 2016. Oleh Rizqa Maulinda, Dahlan,</p>	<p>Berdasarkan penelitian dalam jurnal ini adalah belum berjalannya perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana yang telah diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang, kurangnya</p>	<p>Relevansinya jurnal ini dengan penelitian yang akan datang adalah tentu saja mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan mengenai pemahaman buruh mengenai perjanjian kerja tersebut. Sedangkan</p>

	dan M. Nur Rasyid	<p>pemahaman buruh mengenai perjanjian kerja dan tidak adanya upaya yang ditempuh buruh untuk melakukan musyawarah dengan pihak perusahaan, sistem kontrak kerja yang sangat merugikan pihak pekerja. Tidak adanya perlindungan terhadap pekerja waktu tertentu di perusahaan tersebut tentu saja merugikan banyak pihak.</p>	<p>perbedaannya jurnal tersebut adalah kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja, dan kurangnya tanggung jawab pihak perusahaan yang sangat merugikan pekerja, dan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang buruk merupakan perbedaan yang ditemukan dalam jurnal ini.</p>
3	<p>“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Bintang</p>	<p>Berdasarkan penelitian ini PT Bintang Asahi Tekstil masih melakukan hubungan kerja menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan masih ada pekerja lebih dari 3 tahun</p>	<p>Relevansinya ini penelitian dengan penelitian yang akan datang adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang</p>

	<p>Asahi Tekstil Industri” SKRIPS</p> <p>Hukum UIN</p> <p>Yogyakarta 2016.</p> <p>Oleh Hardika</p> <p>Sholeh Hafid.</p>	<p>dan masih berstatus Pekerja Kontrak. Pihak pemberi kerja sudah memberikan upah sesuai dengan UMK yang berlaku pemberian berbagai tunjangan. Dan melakukan PHK bila pekerja melakukan bolos kerja selama 5 hari berturut-turut. Lamanya waktu kerja karyawan tidak seharusnya menjadi patokan pekerja diangkat menjadi pekerja hal ini jelas melanggar UUK.</p>	<p>bersifat baku dan hanya diputuskan oleh salau satu pihak saja. Tidak adanya pengangkatan jabatan setelah pekerja bekerja lebih dari waktu yang telah ditetapkan. Pemahaman pekerja juga merupakan salah satu penghambat tidak berjalannya dengan lancar perjanjian kerja yang telah ditetapkan .</p>
4	<p>“ Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Siprama Cakrawala</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta. Bahwa perjanjian kerja sudah sesuai dengan hukum kontrak Indonesia,</p>	<p>Relevansinya dengan penelitian yang akan datang adalah mengenai penggunaan perjanjian kerja</p>

	Yogyakarta” SKRIPSI Hukum UIN Yogyakarta 2017. Oleh Muhammad Jaduk Chusana.	namun tidak sesuai dengan UUK yang berlaku khususnya mengenai perjanjian kerja. Seharusnya berdasarkan UUK yang ada.	waktu tertentu berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan dan mengenai sebagaimana perjanjian kerja yang sebagaimana seharusnya dijalankan berdasarakan Undang- Undang yang ada
5.	“ Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile” Jurnal sosiologi 2015 oleh Arief Nurrahman Sejati	Berdasarkan hasil penelitian ini kesejahteraan sosial merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup buruh. Perusahaan mewujudkannya dalam bentuk pemberian upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Buruh memiliki peran di dalam perusahaan	Relevansinya dengan penelitian ini karena buruh juga memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja dan membangun rasa kekeluarga juga harmonisasi dengan

	dan Mahendra Wijawa	untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya dari pengusaha. Hak utama tersebut meliputi upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Pengupahan yang dilakukan pihak perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan	terpenuhinya upah dan kesejahteraan buruh.
6	“Konstruksi Sosial Pekerja Outsourcing Dikalangan Buruh Pertambangan Di Bontang” Jurnal Penelitian UNAIR 2016 oleh Angelina Londa	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pekerja pertambangan yang telah berpengalaman dan memiliki informasi tentang sistem outsourcing mekmaknai pekerjaannya sebagai sistem kerja yang tidak memihak pada pekerja. Sistem outsourcing yang tidak memiliki masa kerja yang jelas serta upah yang dirasa hanya	Relevansinya dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang hak dan perjanjian kerja yang tidak menguntungkan bagi para pekerjaannya.

		cukup untuk kehidupan sehari-hari. Pekerja merasa bahwa status pekerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperjuangkan agar pekerja tetap mampu mendapatkan jaminan serta hak-hak yang jelas namun pekerja tidak memiliki kekuatan untuk melawan.	
--	--	---	--

2.2 Buruh

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah (kamus besar bahasa indonesia, 1995: 158). Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Dengan dijelaskannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurung waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bersaing agar dapat diterima oleh masyarakat (Budiono, 2009-5).

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, saat ini diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung ditujukan pada golongan

yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni pengusaha. Istilah pekerja secara uridis baru ditemukan dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (Husni, 2001:22).

Buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh sehingga buruh itu selalu melimpahkan tenaganya ketempat dimana para buruh tersebut dipekerjakan. Pengusaha seringkali seenaknya memutuskan hubungan kerja buruh karena tenaganya yang dianggap tidak diperlukan lagi. Karena hal tersebut, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak buruh dari kekuasaan pengusaha, guna untuk menempatkan pada posisi yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia (Zaeni, 2007: 17).

Abdul Khakim menyatakan bahwa hakikat “ hak buruh merupakan kewajiban perusahaan”, dan sebaliknya “ hak pengusaha merupakan kewajiban buruh” (Khakim, 2007: 26). Kebutuhan-kebutuhan buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Perlindungan kerja mencakup aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja yang sesuai dengan harkatnya sebagai konsekuensi lahirnya hubungan kerja. Secara umum sudah dipaparkan dalam UU No.13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a) Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);

- b) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- c) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31)
- d) Hak atas kepastian dalam hubungan kerja (Pasal 20 s.d Pasal 66)
- e) Hak atas waktu kerja, waktu istirahat, cuti, kerja lembur dan upah kerja lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85)
- f) Hak yang berkaitan dengan pengupahan, jaminan sosial, dan kesejahteraan sosial (Pasal 88 s.d Pasal 101)
- g) Hak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya serta hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d 87)
- h) Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104)
- i) Hak mogok kerja (Pasal s.d Pasal 145)
- j) Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156)

Buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan lainnya. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun pihak lain, seperti pengusaha melihat upah sebagai bagian dari pengeluaran perusahaan,

sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuj meningkatkan upah bagi buruhnya. Biasanya pengusaha enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi (Wijayanti, 2009: 105).

2.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan *poenale* sanksi. Perbudakan adalah satu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas penghidupannya. Terjadinya perbudakan pada masa dulu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup terus tumbuh dan berkembang (Husni, 2000:2).

Menurut pasal 1 nomor 15 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja meruapakan hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerjayang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian diamana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah (Asikin, 1993:65).

Hidayat Muharam, menyebutkan bahwa “ hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekeja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah” (Muharam, 2006: 2).

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah satu hubungan antara seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Disatu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja dengan memberi upah (Asyhadie,2007:3).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu,buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang meningkatkan diri untuk meningkatkan buruh itu dengan membayar upah. “pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan ini berada dibawah pimpinan majikan (Soepomo,2001:1).

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang terbentuk oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh penguasa dengan serikat pekerja yang ada di peusahaanya.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan kententuan

perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara yuridis dalam pasal 5 UU Nomor 13 Tahun tentang ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa: setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

2.4 Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta pasal 1313 yang berbunyi: perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Menurut Pasal 1601 a KUHPerduta adalah suatu perjanjian dimana pihak sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk berada dibawah perintahnya/ bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja diatur dalam UU Nomer 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

Melihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerduta, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*) (Sembiring, 2005:17)

Para pakar Hukum Perburuhan Indonesia berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, meningkatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pemberi kerja yang meningkatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Perjanjian merupakan antara “buruh” dengan “majikan”, perjanjian yang ditandai dengan pemberian upah. Terdapat suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh) (Soepomo, 1985: 57).

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan mendapatkan upah (Subekti, 1977:63).

Adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPerdata, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuan. Karena perjanjian kerja itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuan (Soedjono, 1991:1).

Sebagaimana dikatakan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada pasal 1601 a KUHPerdata tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah Perintah” maka perkataan

iniilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.

Menurut Pasal 1 angka 15 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah (Sutedi, 2011:47)

Perjanjian kerja juga terdapat beberapa unsur yang mendukung agar terjalannya perjanjian kerja itu sendiri dapat berjalan dengan baik. Berikut adalah dalam perjanjian kerja:

1. Adanya Unsur Work atau pekerjaan.

Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk

memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upa, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

4. Adanya waktu

Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari pekerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai jam berapa tau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan keabsahan setempat.

Paling tidak ada empat unsur suatu perjanjian kerja diatas agar dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. adanya unsur-unsur diatas mengatakan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajibannya parah pihak (Pasal 1 angka 14 Undang- Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan) (Sutedi, 2011:45). Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja secara normatif adalah bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat- syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWT).Masa

percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah UMK yang berlaku.

2.5 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004. Dapat dikatakan Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Pengertian yang telah dipaparkan diatas sesuai dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak, menurut beliau perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya (Sutedi, 2011:49).

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tersebut, dibuat hanya untuk paling lama tiga tahun dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang telah dijanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, PKWT berakhir atau putus demi hukum, dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan

2.6 Landasan Teori

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada pemahaman buruh mengenai perjanjian kerja yang berlandaskan berdasarkan hubungan kerja, dan “upah”lah yang menjadi dasar hubungan kerja dan perjanjian kerja itu terjadi. Maka dari itu peneliti memakai pemikiran Karl marx yang lebih filosof, sosiologi, ekonomi, politisi dan aktivis. Marx menyebut pemikirannya sebagai kritik politik ekonomi dari prespektif kaum proletar yang dikenal sebagai filsafat kritis. Pemikiran Marx menjadi rujukan banyak ilmuwan dan sangat relevan sebagai pisau analisis. Karya Marx sangat banyak, salah satunya mengenai teori nilai guna dan kerja (*utility*) (Fikrah,2015: 432).

Menurut Marx, teori tentang nilai tenaga kerja dalam sistem ekonomi kapitalis merupakan tinggi upah buruh yang tepat ditentukan oleh cara yang sama. Upah adalah imbalan atau pembayaran bagi tenaga buruh, buruh diperlakukan persis sebagai komoditi, majikan adalah orang memerlukan komoditi tenaga kerja, sehingga membelinya dengan harga yang sesuai dengan nilai tukarnya. Nilai tenaga kerja ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang perlu untuk menciptakannya. Maka nilai tenaga kerja adalah jumlah nilai semua komoditi yang perlu oleh buruh agar dapat hidup, artinya agar buruh dapat memulihkan tenaganya serta memperbaruhinya dan menggantikannya kalau ia sudah tidak dapat bekerja lagi.

Dapat dikatakan, nilai buruh adalah jumlah nilai makan, pakaian, dan semua kebutuhan hidup lain si buruh dan keluarganya sesuai dengan tingkat sosial dan kultur masyarakat bersangkutan, kesimpulan teori nilai kerja menyatakan bahwa upah yang wajar adalah mencakupi buruh untuk dapat memulihkan tenaga kerja serta membesarkan anak-anak yang akan menggantikannya apabila tenaga kerjanya sendiri sudah habis (Suseno, 1999: 184-185).

Upah, kompensasi, atau nilai guna merupakan sesuatu yang diterima pekerja/ buruh sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, pemberian material, fasilitas, dan pemberian kesempatan berkarir. Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh atas pekerjaannya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.

Nilai suatu barang tergantung pada nilai dan jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl marx berpendapatan bahwa upah pekerja dinilai berdasarkan berapa dia bekerja per-hari. Misal mereka bekerja selama 8 jam per-hari dan mengeluarkan energi. Bila mereka mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli kebutuhan energi, maka mereka rugi dan berarti mereka diperbudak. Bila upahnya hanya cukup untuk membeli kebutuhan energi saja, mereka tetap rugi, sebab waktu mereka habis percuma. Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untung secara materi. Kenyataanya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam energi tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut Karl marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan (Ramly, 2004:152).

Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh serta hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja. Ketentuan yang dapat dimuat dalam perjanjian kerja antara lain: macam pekerjaan, lamanya perjanjian kerja berlaku, besarnya upah perbulan, lamanya waktu istirahat dan besarnya upah selama cuti. Jika ada besarnya bagian dari keuntungan (Sumanto, 2014:196).

Apapun daya tarik yang terkandung dalam suatu jenis pekerjaan, pada akhirnya “upah”lah yang akan menjadi tujuan utama bagi seorang pekerja hubungan antara majikan dan buruh pada dasarnya tidak lebih daripada pertimbangan “saling menguntungkan” (Etzioni 1961, Goldthorpe et al, 1968: 37 42).

Perjanjian yang mengatur hubungan tersebut biasanya berisi tentang hal-hal yang bersifat normatif seperti peraturan-peraturan dalam pekerjaan yang harus ditaati oleh kedua belah pihak serta sanksi-sanksinya bila salah satu pihak melakukan pelanggaran. Kemudian masalah gaji, jam kerja, serta hal-hal yang menyangkut pekerjaan yang akan dilakukan oleh si calon pekerja, tetapi tidak diuraikan secara mendetail.

Baldamus menyatakan bahwa di dalam kasus mengenai para pekerja non skill, upah yang mereka dapatkan hanyalah merupakan kompensasi atau imbalan atas “tenaga” yang mereka keluarkan dalam pekerjaan, karena mereka biasanya tidak dituntut untuk memiliki keahlian ataupun pengalaman dalam bidang tertentu. sehingga bentuk perjanjian kerja pada akhirnya tidak lebih daripada “perjanjian jual beli tenaga”(Kartasapoetra, 1985:145).

Perjanjian kerja yang terjadi dapat menentukan produktifitas kerja para pekerjanya, perjanjian kerja juga menentukan berapa besar upah yang akan pekerja dapatkan. Perjanjian kerjalah yang menentukan pula berapa lama pekerja dapat bekerja di perusahaan atau pabrik tersebut. Akan tetapi perjanjian kerja tidak dapat terlepas dari upah, maka dari itu penelitian ini mengangkat teori nilai guna menurut Karl Marx.